PLAN GÉNÉRAL

2014

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission

Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs
Territoires du Nord-Ouest et Nunavut

ADMINISTRATION CENTRALE

Yellowknife
Box 8888, 5022 49th Street
Tour Centre Square, 5e étage
Yellowknife (T.N.-O.) X1A 2R3
Téléphone : 867-920-3888
Sans frais : 1-800-661-0792
Télécopie : 867-873-4596
Téléc. sans frais : 1-866-277-3677

BUREAUX RÉGIONAUX

Iqaluit
Box 669, Édifice Qamutiq, 2e étage
Iqaluit (Nt) X0A 0H0
Téléphone : 867-979-8500
Sans frais : 1-877-404-4407
Télécopie : 867-979-8501
Téléc. sans frais : 1-866-979-8501

Inuvik
Box 1188, 151 Mackenzie Road
Édifice Mack Travel, 3e étage
Inuvik (T.N.-O.) X0E 0T0
Téléphone : 867-678-2301
Télécopie : 867-678-2302

SERVICES DE PRÉVENTION
Sécurité au travail : 867-669-4418
Sécurité minière : 867-669-4412
SERVICES DES RÉCLAMATIONS
Territoires du Nord-Ouest : 867-920-3801
Nunavut : 867-979-8511
SERVICES AUX EMPLOYEURS
867-920-3863

wscc.nt.ca

wscc.nu.ca

La présente brochure constitue un résumé préparé pour donner de l'information générale.
Il ne s'agit pas d'un énoncé de droit.

Si vous souhaitez obtenir le présent document dans une autre langue, veuillez communiquer avec nous.

Table des matières

1. Introduction Page 1
   - 1.1 Message du président du conseil et du président
   - 1.2 But de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT)
   - 1.3 Structure organisationnelle de la CSTIT

2. Notre plan stratégique pour 2014 Page 4
   - 2.1 Notre vision, notre mission et nos valeurs
   - 2.2 Nos priorités et stratégies
     - Faire progresser la culture de sécurité
     - Obtenir des résultats de qualité
     - Soutenir le Fonds de protection des travailleurs
     - Renforcer la planification des ressources humaines
     - Assurer l'accès à l'information et la technologie fiable
     - Accroître les communications
     - Continuer la prestation de services aux intervenants

3. Notre objectif pour 2014 Page 9

4. Opérations et budgets d'immobilisations 2014 Page 11

5. Mesure de notre rendement Page 13

1. Introduction

Le présent plan général a été préparé en vertu du paragraphe 91(1) des *Lois sur la gestion des finances publiques* des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut.

1.1 Message du président du conseil et du président

En 2012, la CSTIT est entrée dans une période de peaufinage des priorités et de l'engagement auprès des intervenants. Nous entrons dans une phase remplie d'espoir, un nouveau plan stratégique triennal qui met l'accent sur l'*élimination des maladies et accidents de travail* à la grandeur des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut. Alors que nous entamons la dernière année du plan, nous continuons de donner suite aux priorités stratégiques et de base qui nous aideront à atteindre nos objectifs.

Nos valeurs organisationnelles (respect, participation, intégrité, ouverture et excellence) reflètent les croyances fondamentales de la CSTIT. Elles définissent notre interaction les uns envers les autres et avec les intervenants. La CSTIT est fière des partenariats conclus avec les intervenants à la grandeur du Nord. Notre mission reste la même en 2014 : *En partenariat avec les intervenants, nous veillons à la sécurité du milieu de travail et prenons soin des travailleurs.*

Deux priorités stratégiques ont guidé nos faits et gestes, ainsi que notre interaction avec les intervenants. Nous croyons qu'il est possible d'éviter les accidents de travail. Pour y parvenir, nous nous engageons à faire progresser une culture de sécurité aux quatre coins des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut. Nous axons nos ressources là où les besoins sont les plus criants, assurons un meilleur accès à la formation pertinente sur la sécurité et entretenons des partenariats mutuellement bénéfiques avec les intervenants.

Notre deuxième priorité stratégique est d'obtenir des résultats de qualité dans le but de reconnaître l'importance de fournir un excellent service à la clientèle aux intervenants. Nous nous engageons à sans cesse nous améliorer concernant la façon à laquelle nous effectuons la prestation de nos services, et ce, tout en identifiant les processus qui accroissent l'efficacité.

En 2014, la CSTIT élaborera le plan stratégique pour 2015-2017. Nous continuerons de prendre en charge les priorités de nos intervenants. L'équipe de la CSTIT poursuit son engagement visant à rendre le Nord plus sécuritaire – un Nord où les travailleurs vont travailler tous les jours avec assurance, en sachant qu'ils reviendront en toute sécurité à la maison auprès de leurs proches.

David Tucker
Président du conseil

Dave Grundy
Président et chef de l'exploitation

1.2 But de la CSTIT

La CSTIT a été créée en 1977 dans les Territoires du Nord-Ouest. Lors de la création du Nunavut en 1999, les gouvernements des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut ont convenu d'établir un organisme commun.

La CSTIT applique les *Lois sur les accidents du travail*, les *Lois sur la sécurité*, les *Lois sur la santé et la sécurité dans les mines*, les *Lois sur l'usage des explosifs* et les règlements connexes, et ce, dans le but de protéger les travailleurs des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut. La CSTIT a les responsabilités suivantes :

- promouvoir la sensibilisation à la sécurité et aux pratiques de travail sécuritaires dans les milieux de travail du Nord;
- verser une indemnisation aux travailleurs accidentés, ainsi que fournir une réadaptation et de l'aide médicale;
- évaluer les employeurs, établir les taux de cotisation et percevoir des recettes.

La sécurité et les soins constituent l'activité de base de la CSTIT. La CSTIT est solidement engagée à œuvrer à améliorer les cultures de sécurité dans le Nord et à assurer que les travailleurs blessés au travail reçoivent les soins et les indemnités auxquels ils ont droit.

1.3 Structure organisationnelle de la CSTIT

Un Conseil de gouvernance de sept personnes, qui représente les intérêts de la main-d'œuvre, de l'industrie et du public, régit la CSTIT.

Régie par les *Lois sur les accidents du travail* et les directives de gouvernance d'entreprise, la responsabilité du Conseil de gouvernance est de veiller à la bonne conduite des affaires et à la gestion tout en maintenant la crédibilité et la vitalité de la CSTIT.

Voici les membres du Conseil de gouvernance au moment de la publication :

David Tucker, président du conseil
John Vander Velde, vice-président du conseil et administrateur, représentant des travailleurs (Nt)
Christopher Callahan, administrateur, représentant de l'intérêt public (Nt)
David Ritchie, administrateur, représentant des travailleurs (T.N.-O.)
Jack Rowe, administrateur, représentant des employeurs (T.N.-O.)
Eberhard Theil, administrateur, représentant de l'intérêt public (T.N.-O.)
Arlene Hansen, administratrice, représentante des employeurs (T.N.-O.)

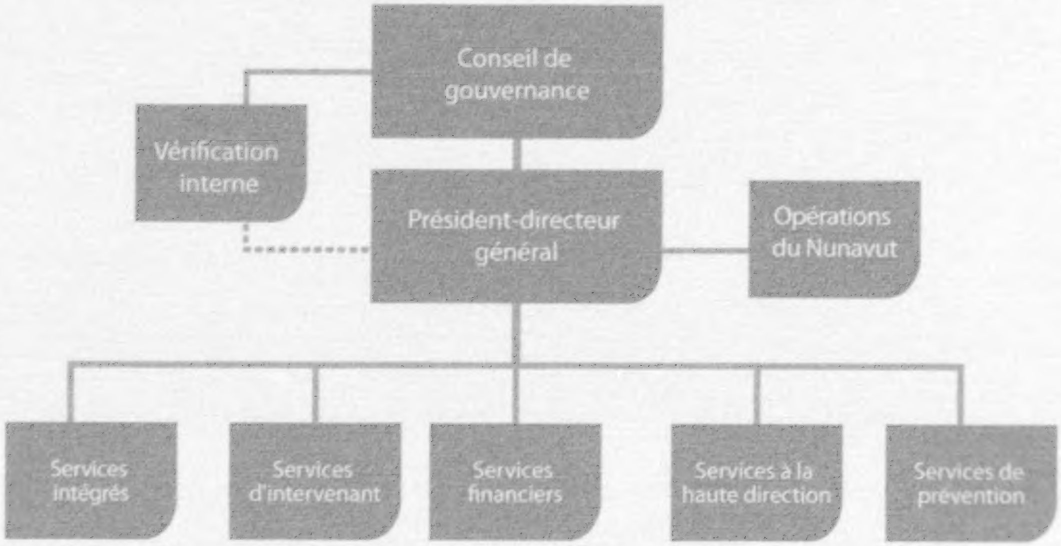
Le Conseil de gouvernance surveille les principaux secteurs de responsabilité suivants :

- Orientation stratégique;
- Programmes et politiques;
- Planification de la relève;
- Surveillance et intendance financière;
- Gestion du rendement de l'organisme;
- Identification et gestion des risques;
- Étude et approbation des transactions importantes;

- Communications;
- Surveillance de la gouvernance.

Exerçant le pouvoir que lui a délégué le Conseil de gouvernance, le président et chef de l'exploitation est responsable du rendement de la CSTIT, y compris l'atteinte des résultats par l'établissement d'objectifs d'entreprise. En 2012, la CSTIT a subi une réorganisation de façon à harmoniser les services pour assurer le meilleur service possible aux intervenants.

Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs
Territoires du Nord-Ouest et Nunavut
Structure organisationnelle



2. Plan stratégique

La CSTIT a mis en œuvre un plan stratégique triennal pour 2012-2014. Le plan souligne la direction stratégique du Conseil de gouvernance de manière à respecter la vision et la mission de la CSTIT. En 2014, la CSTIT entre dans la dernière année du plan avec de nouveaux domaines d'intérêt pour respecter la vision et la mission de l'organisme et également démontrer les valeurs nécessaires pour y parvenir.

2.1 Vision, mission et valeurs

Rien ne change sur le plan de la vision, de la mission et des valeurs pour 2014 :

VISION	
Éliminer les maladies et accidents au travail.	
MISSION	
En partenariat avec les intervenants, nous veillons à la sécurité du milieu de travail et prenons soin des travailleurs.	
VALEURS	
Respect	Nous faisons preuve de bienveillance, de compassion, d'honnêteté et d'équité.
Participation	Nous collaborons avec autrui pour assurer une participation et une collaboration significatives.
Intégrité	Nous honorons nos engagements.
Ouverture	Nous faisons preuve de transparence dans tout ce que nous faisons.
Excellence	Nous sommes efficaces et axés sur le service.

La *vision* constitue un portrait clair, concis et convaincant de la définition du succès pour la CSTIT. La CSTIT souhaitait une *vision* qui inspire et motive réellement le personnel. Elle sera accomplie si nous parvenons à éliminer les maladies et accidents au travail.

Notre *mission* représente une courte explication de l'existence de la CSTIT, ce qu'elle procure et à qui. Nous restons axés sur la sécurité et les soins. Nous reconnaissons également l'importance du partenariat avec les intervenants – nous ne pouvons pas seuls assurer la sécurité et les soins des travailleurs.

Nos *valeurs* expriment les croyances fondamentales qui guident les comportements des membres du personnel, soit la manière à laquelle ils agissent les uns envers les autres et avec les intervenants. On s'attend des membres de notre personnel qu'ils démontrent nos valeurs, soit *respect, participation, intégrité, ouverture* et *excellence.*

2.2 Nos priorités et stratégies

Nos *priorités* représentent ce qui, selon nous, est ce qu'il y a de plus important à réaliser; de plus, elles guident l'utilisation des ressources. Deux de ces priorités ont des répercussions directes sur nos intervenants et, dans cette optique, elles constituent des priorités stratégiques. Les quatre autres priorités sont fondamentales, en ce sens que notre rendement en tant qu'organisme dépend de leur réalisation.

Les *stratégies* associées à chaque priorité décrivent les moyens employés pour les faire progresser.

PRIORITÉS STRATÉGIQUES	
PRIORITÉ	**STRATÉGIE**
Faire progresser la culture de sécurité	Accroître les services dirigés
	Améliorer la sensibilisation de façon à entretenir une philosophie de sécurité
	Établir un partenariat de manière proactive avec les intervenants
Obtenir des résultats de qualité	Confirmer l'excellence du service
	Accroître l'efficacité organisationnelle
PRIORITÉS FONDAMENTALES	
PRIORITÉ	**STRATÉGIE**
Soutenir le Fonds de protection des travailleurs	Fournir une gérance responsable du Fonds de protection des travailleurs
	Assurer l'harmonisation du processus de budgétisation avec les priorités stratégiques
Renforcer la planification des ressources humaines	Assurer la gestion efficace des ressources humaines
	Accueillir une culture de responsabilité
Assurer l'accès à l'information et la technologie fiable	Veiller à ce que la technologie appuie une culture de sécurité et de soins
	Améliorer les rapports de gestion
	Maintenir la sécurité et la confidentialité de l'information
Accroître les communications	Harmoniser les communications avec la vision d'entreprise
	Améliorer les communications internes et externes
Continuer la prestation de services aux intervenants	

Faire progresser la culture de sécurité

Nous croyons qu'il est possible d'éviter les accidents de travail. Pour nourrir notre vision (soit *éliminer les maladies et accidents au travail*), nous devons continuer de viser une culture de travail sécuritaire au sein de tous les milieux de travail des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut. Nous devons réduire le nombre de travailleurs qui se blessent au travail. Pour y parvenir, nous nous engageons à :

- **accroître les services dirigés** – Nous axerons nos ressources à court terme là où l'effet sera le plus marqué. Nous ciblerons nos efforts relatifs à la santé et la sécurité sur des employeurs, industries ou profils démographiques particuliers dans le but de renforcer leurs pratiques de prévention.

- **améliorer la sensibilisation de façon à entretenir une philosophie de sécurité** – Nous devons nous assurer que le public, les travailleurs et les employeurs ont accès à des programmes de formation en prévention et en sécurité pertinents et faciles à mettre en pratique. Nous collaborerons avec nos partenaires pour diffuser l'information.
- **établir un partenariat de manière proactive avec les intervenants** – Nous ne pouvons pas changer une culture seuls – nous devons établir un partenariat avec la collectivité. Nous entretiendrons des relations interactives avec chacun de nos partenaires. Nous miserons davantage sur nos partenariats pour faire la promotion des pratiques de travail sécuritaires.

Obtenir des résultats de qualité

L'engagement de la CSTIT envers l'excellence en matière de service à la clientèle reste primordial dans tous les domaines de service. Nous nous engageons à sans cesse nous améliorer vis-à-vis de la façon à laquelle nous effectuons la prestation de nos services aux intervenants. Pour y parvenir, nous nous engageons à :

- **confirmer l'excellence du service** – En 2013, la CSTIT a mis au point un nouveau sondage visant à mesurer la satisfaction des intervenants. Ce sondage est conçu pour fournir des mesures approfondies de nos niveaux de service et identifier les principaux domaines d'importance tant pour les employeurs que les travailleurs. En 2014, les données du sondage seront intégrées à notre planification stratégique pour ainsi aider à guider nos priorités d'entreprise.
- **accroître l'efficacité organisationnelle** – Nous avons adopté la philosophie « Lean », soit ne pas utiliser plus de ressources qu'il n'en faut, qui se veut un ensemble d'outils servant à déceler le gaspillage et à maximiser le déroulement des opérations. En 2013, la CSTIT a jeté les bases visant à intégrer la philosophie « Lean » à l'organisme par le biais de notre programme d'excellence continue. Nous avons développé l'expertise interne vis-à-vis de la philosophie « Lean » et nous entretenons une culture d'amélioration continue. En 2014, la CSTIT réalisera des projets « Lean » qui auront un effet positif sur le service aux intervenants.

Soutenir le Fonds de protection des travailleurs

Il est essentiel de combler les besoins de nos intervenants sans compromettre la santé financière du Fonds de protection des travailleurs. Nous devons parvenir à un équilibre entre verser les meilleures prestations possible et maintenir les taux de cotisation les plus bas possible. Pour y parvenir, nous nous engageons à :

- **fournir une gérance responsable du Fonds de protection des travailleurs** – En 2013, nous avons passé en revue notre stratégie de financement. La mise en œuvre, suivant les besoins, se déroulera en 2014.
- **assurer l'harmonisation du processus de budgétisation avec les priorités stratégiques** – Chaque année, nous maintiendrons un budget de fonctionnement et d'immobilisations qui affecte les ressources en appui à nos priorités stratégiques.

Renforcer la planification des ressources humaines

Comme pour tous les organismes, il est essentiel que les bonnes personnes se trouvent à la bonne place au bon moment. Dans le secteur des services, les gens constituent notre principal atout. Nous nous engageons à renforcer notre capital humain. Tout particulièrement, nous nous engageons à :

- **assurer la gestion efficace des ressources humaines** – Nous avons créé un plan stratégique des ressources humaines triennal en 2011 qui couvre la formation, la planification de la relève, la gestion du rendement, le recrutement, la santé et les indemnités des employés, et plus. Nous veillerons à ce que les pratiques et procédures des RH s'harmonisent avec ce plan.
- **accueillir une culture de responsabilité** – Un nouveau système de gestion du rendement sera déployé en 2014 de manière à fournir de la rétroaction et des occasions en continu aux employés, et ce, à tous les niveaux. Nous indiquerons et communiquerons clairement les fonctions exactes de chaque employé. Nous déléguerons ces fonctions de manière efficace.

Assurer l'accès à l'information et la technologie fiable

Dans le but de réaliser notre vision et notre mission, les employés et intervenants de la CSTIT doivent pouvoir accéder à de l'information et de la technologie fiable en matière de sécurité et de soins. En vue d'atteindre cet objectif, nous nous engageons à :

- **veiller à ce que la technologie appuie une culture de sécurité et de soins** – En 2014, la CSTIT prendra en charge une stratégie de commerce électronique qui sera axée sur notre présence en ligne et les services Web fournis à nos intervenants. De plus, nous mettrons l'accent sur nos modifications et améliorations sur le plan technologique à l'égard de questions déterminantes.
- **améliorer les rapports de gestion** – Nous accroîtrons nos capacités normalisées de rendre compte de façon à mieux combler les besoins sur le plan décisionnel et organisationnel.
- **maintenir la sécurité et la confidentialité de l'information** – Nous renforcerons les contrôles de sécurité qui protègent les systèmes d'information et la technologie. Nous fournirons également à nos employés une formation périodique sur la confidentialité des renseignements et la gestion des documents.

Accroître les communications

Enfin, nous réalisons l'importance de communiquer de façon claire, transparente et pertinente tant sur le plan interne qu'externe. Pour accroître les communications, nous nous engageons à :

- **harmoniser les communications avec la vision d'entreprise** – Nous déterminerons les méthodes de communication appropriées (en plus d'aider à les utiliser) comme les médias sociaux, dans le but de mieux combler les besoins des intervenants. Plus particulièrement, nous fournirons l'information qui soutient les services dirigés.
- **améliorer les communications internes et externes** – Nous sommes engagés envers des communications claires et opportunes avec nos employés et les intervenants. De plus, nous devons améliorer l'échange d'information et le travail d'équipe transversaux. Enfin, nous croyons que pour réaliser notre vision, il est important d'élargir le profil d'entreprise de la CSTIT.

Continuer la prestation de services aux intervenants

En plus des priorités ci-dessus, nos activités quotidiennes se poursuivent : les portes sont ouvertes et les lumières sont allumées. Nous maintiendrons les services fournis à nos intervenants, ainsi que les activités sous-jacentes en appui à ces services. Chaque employé de la CSTIT s'efforce de réaliser notre vision d'*éliminer les maladies et accidents de travail.*

3. Notre objectif pour 2014

Puisque nous arrivons à la fin de notre plan stratégique triennal, nous avons déterminé les initiatives clés pour la dernière année.

En 2014, des initiatives seront en place pour soutenir les priorités stratégiques suivantes : *faire progresser la culture de sécurité* et *obtenir des résultats de qualité*. Elles mettront également l'accent sur les priorités fondamentales suivantes : *soutenir le Fonds de protection des travailleurs* et *assurer l'accès à l'information et la technologie fiable*.

Voici nos principales initiatives :

Initiative	Plans
Services dirigés	Concentrer les services sur les employeurs nécessitant une amélioration de leur rendement sur le plan des taux d'accidents, de la gestion des réclamations ou du retour au travail. De plus, une initiative à l'intention des petites entreprises fournira un supplément de soutien aux entreprises qui n'ont pas les moyens de mettre en place leurs propres programmes et politiques.
Assurance de la qualité des réclamations	Confirmer et mettre en œuvre un processus d'assurance de la qualité des réclamations et de limitation des coûts.
Description des processus	Décrire quatre processus de chaîne de valeur et mettre en œuvre un plan d'amélioration. Adopter une culture d'amélioration du processus « Lean » pour une amélioration continue des processus et l'élimination des activités qui ne procurent pas de valeur ajoutée.
Retour au travail	Élaborer un processus amélioré de retour au travail qui aidera les employeurs à adopter, au sein du milieu de travail, des politiques et pratiques permettant le retour sécuritaire et rapide au travail. Soutenir les travailleurs accidentés de façon à créer et mettre en place des plans individualisés de retour au travail.
Stratégie de financement	Selon les résultats de la révision de 2013 de la stratégie de financement actuelle, d'autres étapes seront entreprises pour réévaluer la stratégie de financement au besoin.
Rapports de gestion	Mettre en place un logiciel de veille stratégique visant à fournir des rapports normalisés de façon à soutenir nos employés de première ligne au chapitre du service à la clientèle, de la gestion du rendement et de la limitation des coûts.
Commerce électronique	Améliorer les technologies Internet pour fournir un meilleur service à la clientèle, simplifier le processus opérationnel, accroître l'efficacité des employés et réduire les coûts.
Planification stratégique	Passer en revue et surveiller les plans stratégiques de 2012-2014. Réaliser le processus de planification stratégique pour le prochain cycle et communiquer les plans à partir de 2015 aux intervenants.

De plus, nous continuerons :

de *renforcer la planification des ressources humaines* avec la réalisation de notre plan des ressources humaines triennal et le système de gestion du rendement des employés. Ce système entretiendra une culture de responsabilité en fournissant une gestion du rendement continue, objective et selon une approche valeur, et ce, en plus d'assurer l'harmonisation des objectifs individuels avec notre orientation stratégique.

d'*accroître les communications* sur une base permanente tant à l'interne qu'à l'externe pour mieux soutenir les besoins des intervenants.

d'*établir un partenariat de manière proactive avec les intervenants* afin de faire progresser notre culture de sécurité. Des partenariats avec des organismes qui fournissent des programmes de premiers soins ou de sécurité publique conformes à notre plan stratégique; il s'agit de ressources qui nous aident à atteindre nos objectifs et priorités stratégiques.

Opérations et budgets d'immobilisations 2014

Résumé des budgets d'immobilisations 2014

Classification des immobilisations	Report en avant demandé pour 2012 $	Budget de 2013 $	Fonds à dépenser en 2013 $	Fonds à abolir $	Fonds non utilisés (excédent) en 2013 $	Report en avant demandé pour 2013 $	Budgets approuvés pour 2014 $
Matériel informatique	211 825	50 000	56 929	0	(1 751)	206 647	40 000
Ameublement	55 156	154 100	126 059	0	18 661	64 536	265 000
Matériel – non informatique	0	79 000	68 664	0	(1 664)	12 000	171 000
Logiciels	464 686	426 000	68 965	0	90	821 631	490 000
Bâtiment - possédé	18 436	250 000	46 929	0	1 928	219 579	800 000
Améliorations locatives	0	172 257	172 257	0	0	0	0
Total	**750 103**	**1 131 357**	**539 803**	**0**	**17 264**	**1 324 393**	**1 766 000**

État des résultats d'exploitation projeté – 2014

Pour l'exercice terminé le 31 décembre (en milliers de dollars)	Réel 2012 $	Budget 2013 $	Projections 2013 $	Budget 2014 $
Produits				
Cotisations	45 510	51 461	48 800	55 760
Moins : Remboursements	(745)	(750)	(825)	(731)
Placements (voir ci-dessous)	22 389	16 000	22 115	19 000
	67 154	**66 711**	**70 090**	**74 029**
Charges				
Demandes d'indemnisation	40 713	45 000	31 880	42 340
Moins : Frais de pension et de gains actuariels	2 397	0	(5 800)	0
Plus : Frais de gestion des demandes d'indemnisation	9 084	8 643	8 366	9 156
	52 194	53 643	34 446	51 496
Frais d'administration et frais généraux	24 551	26 438	24 889	29 494
Moins : Imputation des demandes d'indemnisation	(9 084)	(8 643)	(8 366)	(9 156)
	15 467	17 795	16 523	20 338
	67 661	**71 437**	**50 969**	**71 834**
Gain / (perte) des opérations	**(507)**	**(4 727)**	**19 121**	**2 195**
Placements				
Intérêt	3 519		1 096	
Dividendes	4 736		3 021	
Gains/(pertes)	15 017		18 998	
Frais de placement	(883)		(1 000)	
	22 389	16 000	22 115	19 000

État des réserves – 2014

Pour l'exercice terminé le 31 décembre (en milliers de dollars)	Réel 2012 $	Budget 2013 $	Projection 2013 $	Budget 2014 $
Réserve d'exploitation				
Solde au début de l'exercice	(14 349)	(17 762)	(12 184)	(315)
Revenu net (perte nette) pour l'exercice	(507)	(4 727)	19 121	2 195
Transfert à la réserve pour fluctuation des placements, exercice actuel	(12 014)	(4 800)	(15 998)	(12 000)
Transfert de la réserve pour fluctuation des placements, exercice antérieur	6 239	6 963	9 243	10 603
Transfert à la réserve pour catastrophe	0	0	(444)	0
Transfert de la réserve pour catastrophe	8 150	0	0	0
Transfert à la réserve pour capital	(100)	(100)	(100)	(100)
Transfert de la réserve pour capital	397	0	47	0
Solde à la fin de l'exercice	**(12 184)**	**(20 426)**	**(315)**	**383**
Réserve pour fluctuation des placements				
Solde au début de l'exercice	13 853	10 585	19 628	26 383
Transfert de la réserve d'exploitation	12 014	4 800	15 998	12 000
Transfert à la réserve d'exploitation	(6 239)	(6 963)	(9 243)	(10 603)
Solde à la fin de l'exercice	**19 628**	**8 422**	**26 383**	**27 780**
Réserve pour sécurité				
Solde au début de l'exercice	100	100	100	100
Solde à la fin de l'exercice	**100**	**100**	**100**	**100**
Réserve pour catastrophes				
Solde au début de l'exercice	19 812	12 106	11 662	12 106
Transfert de la réserve d'exploitation	0	0	444	0
Transfert à la réserve d'exploitation	(8 150)	0	0	0
Solde à la fin de l'exercice	**11 662**	**12 106**	**12 106**	**12 106**
Réserve pour capital				
Solde au début de l'exercice	301	0	4	57
Transfert de la réserve d'exploitation	100	100	100	100
Transfert à la réserve d'exploitation	(397)	0	(47)	0
Solde à la fin de l'exercice	**4**	**100**	**57**	**157**
Solde total pour les réserves	**19 210**	**302**	**38 331**	**40 526**

Budget des opérations 2014

Pour l'exercice terminé le 31 décembre	Réel 2012 $	Budget révisé 2013 $	Projection 2013 $	Demandes budgétaires 2014 $	Augmentation (diminution) 2014 $	% de changement 2014
Bureau du président	408 938	919 503	781 045	852 924	(66 579)	-7,24 %
Services intégrés	8 359 718	9 336 517	8 813 960	10 650 992	1 314 475	14,08 %
Services à la haute direction	1 935 460	1 846 035	1 680 250	1 951 486	105 451	5,71 %
Services financiers	1 732 990	1 672 054	1 759 392	1 782 114	110 060	6,58 %
Services juridiques	(293 255)	360 178	236 916	371 025	10 847	3,01 %
Opérations du Nunavut	1 186 561	1 149 572	1 193 623	1 527 668	378 096	32,89 %
Services de prévention	2 880 762	3 274 081	3 193 267	3 718 275	444 194	13,57 %
Services auprès des intervenants						
Réductions salariales de l'administration centrale	4 659 587	5 162 575	4 677 107	5 419 605	257 030	4,98 %
	0	(578 281)	0	0	578 281	-100,00 %
Sous-total – Responsabilité du président	**20 870 761**	**23 142 234**	**22 335 569**	**26 274 089**	**3 131 855**	**15,53 %**
Administration centrale	(7 792 222)	1 358 276	783 948	1 100 000	(258 276)	-19,01 %
Sous-total	**13 078 539**	**24 500 510**	**23 119 517**	**27 374 089**	**2 873 579**	**11,73 %**
Conseil de gouvernance	337 969	480 616	391 804	504 459	23 843	4,96 %
Tribunal d'appel	383 932	471 284	435 379	475 530	4 246	0,90 %
Conseiller des travailleurs	196 618	235 100	191 824	240 100	5 000	2,13 %
Northern Safety Association	400 000	400 000	400 000	550 000	150 000	37,50 %
Fédération du travail des Territoires du Nord	328 748	350 000	350 000	350 000	0	0,00 %
Total	**14 725 806**	**26 437 510**	**24 888 524**	**29 494 178**	**3 056 668**	**11,56 %**

5. Mesure de notre rendement

Pour chacune des six priorités (domaines d'intérêt), nous avons choisi les mesures de rendement avec soin. Jumelées à leurs cibles respectives, les mesures indiqueront si nous sommes en vue de respecter notre vision et notre mission.

Le tableau suivant présente nos mesures de rendement et cibles pour 2012-2014, par ordre de priorité :

	PRIORITÉ	MESURES	CIBLES		
			2012	2013	2014
PRIORITÉS STRATÉGIQUES	Faire progresser la culture de sécurité	Fréquence des réclamations « avec perte de temps » et « sans perte de temps »	Diminution de 1 % (tous les ans) de la moyenne quinquennale précédente		
		Décès en pourcentage de la main-d'œuvre (à l'exception des décès à la suite d'une maladie)	0 %		
		Pourcentage des employeurs Safe Advantage en position « sans retour d'argent » ou « remboursement »	70 %	73 %	75 %
		Pourcentage des employeurs qui réussissent le questionnaire des pratiques de gestion Safe Advantage	75 %	77 %	80 %
		Nombre de reconnaissances professionnelles / de renouvellement de reconnaissances professionnelles des employeurs (CDR)	10/45	10/55	10/65
		Nombre d'employeurs / travailleurs formés par la FTTN	70/350	+10 % (77/385)	+10 % (85/424)
		Pourcentage d'employeurs / travailleurs qui croient à la prévention des maladies et accidents au travail	+5 %/10 %[1]	+10 %/20 %	+15 %/30 %
	Obtenir des résultats de qualité	Taux moyens de satisfaction déclarée envers le processus (demandeurs et employeurs)	Minimum de 75 %		

[1] Les résultats du sondage auprès des intervenants détermineront le plan de départ

PRIORITÉS FONDAMENTALES

PRIORITÉ	MESURES	CIBLES		
		2012	2013	2014
Soutenir le Fonds de protection des travailleurs	Pourcentage financé	108 % à 120 %	108 % à 120 %	108 % à 120 %[2]
	Durée moyenne des réclamations avec perte de temps	Diminution de 1 % (tous les ans) de la moyenne quinquennale précédente		
Renforcer la planification des ressources humaines	Pourcentage des employés (avec plus d'un an de service) qui obtiennent une note « satisfait aux attentes » avec les compétences identifiées	75 %		
	Taux de conservation (*en excluant les retraites*)	Dépassent les taux du GTNO et du GN		
	Sondage sur la mobilisation des employés qui indique les taux moyens de satisfaction au travail des employés	Minimum de 75 %		
Assurer l'accès à l'information et la technologie fiable	Satisfaction des intervenants pour ce qui est de l'accès, la fiabilité et la réceptivité à l'égard de la technologie (résultats du sondage)	Minimum de 80 %		
Accroître les communications	Pourcentage de travailleurs / employeurs qui déclarent connaître leurs droits et responsabilités	Plan de départ établi[3]	Hausse par rapport à 2012	Hausse par rapport à 2013
	Pourcentage de participants à des événements de mobilisation qui déclarent : – comprendre les sujets et domaines de discussion – avoir eu l'occasion d'exprimer leur opinion et d'être écoutés	75 %	80 %	85 %

Nous surveillerons notre rendement tous les mois et produirons des rapports trimestriels à l'intention du Conseil de gouvernance et de nos intervenants.

[2] Le financement fait l'objet d'une révision et des changements pourraient être apportés en 2014.

[3] Les résultats du sondage auprès des intervenants détermineront le plan de départ.

Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs
Territoires du Nord-Ouest et Nunavut

ADMINISTRATION CENTRALE

Yellowknife
Box 8888, 5022 49th Street
Centre Square Mall, 5e étage
Yellowknife (T.N.-O.) X1A 2R3
Téléphone : 867-920-3888
Sans frais : 1-800-661-0792
Télécopie : 867-873-4596
Téléc. sans frais : 1-866-277-3677

BUREAUX RÉGIONAUX

Iqaluit
Box 669, Édifice Qamutiq, 2ᵉ étage
Iqaluit (Nt) X0A 0H0
Téléphone : 867-979-8500
Sans frais : 1-877-404-4407
Télécopie : 867-979-8501
Téléc. sans frais : 1-866-979-8501

Inuvik
Box 1188, 151 Mackenzie Road
Édifice Mack Travel, 3e étage
Inuvik (T.N.-O.) X0E 0T0
Téléphone : 867-678-2301
Télécopie : 867-678-2302

SERVICES DE PRÉVENTION
Sécurité au travail : 867-669-4418
Sécurité minière : 867-669-4412

SERVICES DES RÉCLAMATIONS
Territoires du Nord-Ouest : 867-920-3801
Nunavut : 867-979-8511

SERVICES AUX EMPLOYEURS
867-920-3863

wscc.nt.ca

wscc.nu.ca

La présente brochure constitue un résumé préparé pour donner de l'information générale.
Il ne s'agit pas d'un énoncé de droit.

Si vous souhaitez obtenir le présent document dans une autre langue, veuillez communiquer avec nous.